美国劳工部

家庭护工雇佣协议范本

美国各地的家政工作者正在做关键的工作，以确保我们的经济运转以及家庭和社区的繁荣。然而，尽管家政工作者在照护家庭、孩子、身有障碍人士和老年人方面起到非常重要的作用，但他们（其中绝大部分是女性、移民妇女，并且根据工种，绝大部分是有色人种女性）往往在没有正式雇佣安排的情况下，不稳定地参加工作。雇佣家政工作者的家庭可能几乎没有雇主经验，可能不了解他们的法律责任和雇员的权利，也不知道如何较好地维护高质量、健康且安全的工作环境。

2023 年 4 月，拜登总统签发了《关于增加获得高质量照护和支持照护人员的行政命令》，该命令指示联邦机构采取有史以来发布的最全面的行政行动，以改善对家庭的照护，同时为护工和家庭照护人员提供支持。该行政命令呼吁劳工部长为家庭照护工作者及其雇主提供合规援助和最佳范例，以促进公平的工作场所并确保各方了解自己的权利和责任。

为了支持这项工作，美国劳工部为家庭雇主和清洁工、家庭护工和保姆制定了雇佣协议范本，以供参考。家庭雇主和家政工作者可以选择性地使用这些协议范本，将其作为工具，或者以此为颇有助益的开端，从而促进对雇佣条款的公开讨论并达成共识。这些协议范本可以帮助家庭雇主和工作者共同制定自己的雇佣协议，从而减少潜在的未来误解或冲突，加强雇佣关系和信任。

法律没有要求使用这些示范协议。协议范本中的条款不一定代表法律义务，而是反映了雇主和雇员可自愿选择处理的主题。_美国劳工部不将示范协议作为法律建议，其中并没有包含所有可能适用于各种情况的法律，也没有涵盖可能规定额外保护和要求的地方和州法律。雇主应审查地方、州和联邦法律，确保其为员工提供最大的保护，并应在自己的协议中包含必要的额外法律要求。各方保持独立负责遵守适用法律。_

许多法律规定了私人合约不能放弃或减少的权利和保护。雇佣协议的使用不应被解释为雇员放弃适用的联邦、州或地方法律项下的权利或保护。该协议可能为相关方提供与联邦、州或地方法律不同的权利或保护。本出版物仅供参考，旨在为雇主和雇员提供公益性资源，其并不等同于官方立场声明。本示范协议的内容不具有法律效力，也无意以任何方式约束公众。

家庭护工书面协议范本

I. 基本信息

本书面协议列出了______________________________（“雇主”）和______________________________（“雇员”）之间商定的雇佣和家庭照护服务条款。

1. 雇主姓名：__________________________________
   a. 雇主联系信息：____
   b. 紧急联系人：____
2. 雇员姓名：____
   a. 雇员联系信息：____
   b. 紧急联系人：____
3. 接受照护服务的个人：

全名	年龄	紧急联系人	有关个人接受照护服务的其他信息

4. 工作地点位于（地址）：
   ____
   ____
   ____
5. 雇佣的起始日期为____。
6. 雇佣期限（勾选一项）：
   - ❑ *选项 1：*雇佣期限为直到任何一方终止协议。
   - ❑ *选项 2：*双方之间的雇佣关系将于_____________________________（“终止日期”）结束。

II. 工作职责

1. 雇员同意履行以下职责（勾选所有适用项）：

人员和医疗照护

- ❑ 协助移动（限制每个班次所需的移动总数，以便在最大可行的范围内平衡雇员的长期健康和安全与雇主的照护需求）
  - ❑ 站立
  - ❑ 吊架

- ❑ 设备辅助移动
- ❑ 协助上/下楼梯
- ❑ 协助行走
- ❑ 协助洗澡
- ❑ 协助穿衣/脱衣
- ❑ 协助梳洗
- ❑ 协助如厕
- ❑ 提供肠道和膀胱护理
- ❑ 提供尿片更换
- ❑ 协助锻炼
- ❑ 协助或施用药物
- ❑ 其他工作，包括：______________________________________

家政支持

- ❑ 准备餐食
- ❑ 协助喂食
- ❑ 清理餐具和厨房
- ❑ 购买用品
- ❑ 清洗、干燥、折叠及收拾好衣物
- ❑ 更换床单
- ❑ 跑腿
- ❑ 协调接送
- ❑ 提供往返接送：____
- ❑ 轻度清洁，包括：____
- ❑ 宠物照护，包括：____
- ❑ 其他工作，包括：______________________________________

陪伴和支持

- ❑ 陪伴和对话
- ❑ 预约和活动安排
- ❑ 散步或户外活动
- ❑ 社交活动，包括：____
- ❑ 其他工作，包括：______________________________________

其他

- ❑ 其他工作，包括：____

2. 雇主和雇员均理解，雇员可能会完成其他工作以作为雇佣的一部分，所有工作时间都必须获得报酬，而且上述工作职责清单并不详尽。

III. 报酬与福利

1. 雇主同意，应按以下费用向雇员支付报酬：
    a. 非加班时间的每小时薪资（须至少达到地方、州或联邦规定的最低工资（以最高者为准））：$__________________
    b. 周工作超过 40 小时的每小时（或每小时的部分）加班费（至少为其每小时薪资的 1.5 倍），除非雇员根据《公平劳动标准法》获得豁免，否则必须支付加班费：$____________
2. 雇主同意，向雇员付款的常规日期和付款方式应如下所示：
    a. 付款方式（勾选一个）：
        - ❑ 现金
        - ❑ 支票
        - ❑ 电子转账
        - ❑ 其他付款方式：__________________
    b. 付款频率应为（勾选一个）：
        - ❑ 每周在 __________（一周中的某天）
        - ❑ 每两周在 __________（每两周中的某天）
        - ❑ 每半月在 _________（日期）和每月 __________（日期）
        - ❑ 其他：__________________________________
3. 雇主应向雇员提供以下额外福利（勾选所有适用项）：
    - ❑ 健康保险
    - ❑ 牙科保险
    - ❑ 健康保险费报销
    - ❑ 退休计划保险金
    - ❑ 交通补贴
    - ❑ 其他福利：

    ____
    ____
    ____
4. 将在付款当天向雇员提供工资单，其中将包含以下信息（请勾选所有适用项）：
    - ❑ 雇主的姓名和地址
    - ❑ 向雇员付款的工资期的日期
    - ❑ 总工作时长

- ❑ 工资总额（即雇员扣额和扣税前的收入金额）
- ❑ 所有扣额和预扣税款
- ❑ 实付薪资（即雇员扣额和扣税后获得的金额）
- ❑ 其他：
  ____
  ____

IV. 税款和薪水扣除

1. 雇主将缴纳和预扣法律要求的地方、州和联邦税款，包括社会保障和医疗保险税，以及所有其他法律要求的扣额。
2. 根据雇员的情况，雇主将预扣___________________（金额或百分比）作为雇员的所得税预扣税款。
3. 从雇员薪资中扣除的任何额外款项必须经双方同意，并符合适用的联邦、州和地方法律，包括管理食品、饮料和住宿扣除的《公平劳动标准法》第 3(m) 条。以下扣除应在每____________________（工资期/月）做出：
   a. 健康保险金额（如果适用）：$__________
   b. 食品和饮料金额（如果适用）：$__________
   c. 住所/住宿金额（如果适用）：$__________
   d. 其他扣除金额（如果适用）：$__________

V. 时间表和工作时间

1. ☐ 雇主应记录雇员的所有工作时间，或者 ☐ 雇员应记录所有工作时间并将其报告给雇主（勾选一个）。 雇主将根据适用法律（包括《公平劳动标准法》）保留所有记录。
2. 雇员的工作时间表将在下方记录。如果雇员在特定工作周额外工作任何时数，则该时间将按适当的费用全部获得报酬。

星期	开始时间	结束时间	每日时长
星期日	_____ 上午/下午	_____ 上午/下午	_____
星期一	_____ 上午/下午	_____ 上午/下午	_____
星期二	_____ 上午/下午	_____ 上午/下午	_____
星期三	_____ 上午/下午	_____ 上午/下午	_____
星期四	_____ 上午/下午	_____ 上午/下午	_____
星期五	______上午/下午	_____ 上午/下午	_____
星期六	_____ 上午/下午	_____ 上午/下午	_____
一周工作总时数：		_____	

3. 如果要求雇员在一周中的任何时间“待命”，他们必须立即可联系到或在现场，则雇主同意向雇员支付这些“待命”时间的适当费用（小时工资或加班费）。如果要求雇员定期“待命”，雇主将与雇员讨论此要求并将其纳入本协议。
4. 雇员应有以下常规的工作日用餐和休息时间；雇主知晓，在雇员未完全解除工作职责时，雇主通常必须支付其短暂休息（20 分钟或更短）和更长休息时间的薪资：

休息类型（用餐/休息/其他）	**时长**（分钟）	**频率**（一天）	**是否带薪**
（说明休息类型）	（以分钟为单位说明时长）	（说明一天的次数）	（说明“是”或“否”）

5. 作为雇员工作日的一部分，雇主和雇员将在_________________（一周中的某天）进行为期_________________（持续时间）的面谈，以讨论任何必要的计划和时间安排、进展情况和处理出现的任何问题或冲突。雇主将鼓励雇员对任何工作场所或与工作相关的危险、不安全的情况以及任何疾病或伤害提出担忧。

6. 如果需要，雇主同意为雇员提供合理的休息时间，让其在孩子出生后的一年内为其哺乳期的孩子抽吸母乳。此外，雇主同意提供没有侵扰和监视技术、可以遮挡视线，且不是浴室的吸乳空间。

VI. 取消、时间表变更和紧急情况

1. 如果雇主要求对时间表作出变更或取消：
   a. 雇主必须在预定工作开始之前至少 ______________________（时间段）通知雇员时间表变更或取消。
   b. 如果果时间表变更或取消的通知是在预定工作时间的 __________（时间段）之内，则雇主将（例如，为工作者本应工作的时长支付全额费用）：
   ____
   ____
2. 雇主和雇员商定以下处理员工无法到岗的紧急情况（比如，恶劣天气）的流程：
   ____
   ____
   ____

VII. 居住安排

1. 雇员和雇主同意（勾选以下一个选项）：
   ❑ *选项 1：* 雇员将住在雇主家中，长久或长期居住在雇主家中（“住家”）。
      ○ 注意：如果选择“选项 1”，有关住家雇员的良好行为规范和法律要求将包含在劳工部的“示范协议”网站上。
   ❑ *选项 2：* 雇员不会住在雇主家中。

VIII. 休假福利

1. 除了遵守有关休假福利的任何适用联邦、州或地方法律外，雇主和雇员还就以下有关休假福利的政策达成协议：

休假类型	政策描述
病假 (例如，雇员或他们的孩子生病或有医疗约诊)	薪酬（勾选一项）：☐ 带薪或 ☐ 不带薪 如何获得休假： ❑ 雇员每工作 ______ 小时将获得 _____ 小时的病假，每个日历年最多 ______ 天。 ❑ 雇员每年有 ________ 小时的病假，可以全年使用。 休假理由：________________________ 雇员同意在可能的情况下合理地提前告知雇主即将请病假。 如果未使用，_________ 小时的病假可以延续到下一年。

休假时间 （例如，雇员的休闲放假时间）	薪酬（勾选一项）：☐ 带薪或 ☐ 不带薪 如何获得休假： ❑ 雇员每工作 ______ 小时将获得 _____ 小时的休假，每个日历年最多 ______ 天。 ❑ 雇员每年有 ________ 小时的休假，可以全年使用。 雇员必须在休假前 ____ 天内通知雇主打算休假。 如果未使用，_________ 小时的休假可以延续到下一年。 终止后，将按每小时 ________ 美元的费用向雇员支付 _______ 小时的未用带薪休假。
照护和医疗休假 （例如，雇员分娩、需要在接受手术后恢复休息或其配偶出现严重身体状况）	薪酬（勾选一项）：☐ 带薪或 ☐ 不带薪 如何获得休假： ❑ 雇员每工作 ______ 小时将获得 _____ 小时的照护和医疗休假，每个日历年最多 ______ 天。 ❑ 雇员每年有 ________ 小时的照护和医疗休假，可以全年使用。 休假理由：________________________ 告知的所需时间：_____________________ *雇主同意遵守有关带薪或不带薪家庭和医疗休假的适用联邦、州或地方法律，包括联邦《家庭和医疗休假法案》。*
安全休假 （例如，雇员需要休假以处理亲密伴侣暴力）	由于可能出现与性别暴力有关的情况，雇主将为雇员提供安全休假，每年最多 _____ 天。此休假将 ☐ 带薪或 ☐ 不带薪
丧假 （例如，雇员需要休假以处理丧葬相关事宜）	如果雇员的家人离世，雇主将为雇员提供丧假，每年最多 _____ 天。此休假将 ☐ 带薪或 ☐ 不带薪
其他： ________________ ________________	薪酬（勾选一项）：☐ 带薪或 ☐ 不带薪 休假时长：____ 休假理由：____ 告知的所需时间：_____________________

协议范本不反映法律义务或提供法律建议。其仅供参考，并非美国劳工部的要求。

2. 雇主将提供以下假期，为 ☐ 带薪或 ☐ 不带薪假期：
____
____
____

3. 对于雇员同意工作的任何上述假期，雇主将向雇员提供（例如，支付补贴、调休等）：
____
____
____

IX. 工作场所的卫生与安全

1. 针对新冠疫情 (COVID-19) 的要求以及其他传染病协定（包括疫苗接种），包括：
____
____
____
2. 如果雇员在工作中受伤或生病，雇主将根据适用法律的要求获得工伤补偿保险或同等保险（例如，通过自费保险或房主保险）来补偿工资损失和医疗费用（勾选一项）：☐ 是（保险详情：____________________）或 ☐ 否
3. 雇主和雇员应确定通常导致工伤的风险因素（例如，使用化学制品、搬移、提拉、弯腰、重复动作、滑倒、绊倒和跌倒），并采取措施适当降低此等风险。
4. 雇主同意评估工作者在家中或附近是否存在遭受暴力侵害的潜在风险，如果适用，制定计划来降低此等风险。
5. 雇主应确保向雇员提供有关安全和正确使用化学制品、任何专用工具和工作过程中使用的个人防护装备的培训。

X. 身有障碍人士的特殊照顾

1. 如果适用，因雇员存在暂时性或永久性的障碍，雇主同意为其提供以下特殊照顾：
____
____
____

XI. 用品、工具和个人防护装备

1. 雇主和雇员同意，应按以下方式获得用于第二部分所述雇员职责范围内的工作的用品、工具和适当的个人防护装备（例如护目镜、手套、口罩）（勾选以下一项）：
   - ❑ *选项 1：* 雇主应提供（并酌情更换）所有必要的用品、工具和适当配备的个人防护装备，费用由雇主承担。

- ❑ *选项2：*如果雇员为任何用品、工具和适当的防护装备付费，那么（勾选一项）：
  - ❑ 雇主应允许雇员获得现金或资金，用于获准的采购或紧急情况。
  - ❑ 雇员应保留并提交所有收据，雇主应在 _________ 天内予以报销。

XII. 工作场所的尊严与尊重

1. 雇主和雇员理解并同意在所有互动和各种沟通中互相尊重和有尊严地对待对方。他们也理解并同意，禁止歧视、暴力和骚扰，包括基于性别的暴力和骚扰。此等禁止适用于所有家庭的成员和客人，包括但不限于有关外表、身体或衣服的粗俗或性意味评论；色情或露骨的图片；不受欢迎或不合适的触摸；性骚扰、性侵犯，包括强奸；如果雇员拒绝性冒犯，则威胁要终止雇佣或扣工资；以及基于性别的歧视或贬损性言论。如果雇员受到歧视、虐待、骚扰或遭受暴力，则有权离职。
2. 雇主不得扣留雇员的原始文件或个人物品（例如护照、社会保障卡、工作签证等）。
3. 雇主理解，对维护《公平劳动标准法》项下权利的雇员进行报复是非法的。其他法律可能为防止报复提供进一步的保护。雇主也同意不因雇员对可能违反本合同条款的行为提出担忧而对其进行报复。
4. 雇主理解，根据地方、州和联邦劳动和雇佣法律，不得对雇员歧视和做出其他不公平的雇佣行为，无论其为何种族、性别、年龄、国籍、移民身份或法律规定的其他受保护阶层。

XIV.终止或解除雇佣

1. 如果雇主或雇员选择结束工作安排，则终止方将至少提前 ______________ 周发出通知。
2. 如果要求雇员在 _________________周的通知期结束之前离职，则雇员仍将获得该通知期的报酬，除非该雇员因下列原因被终止雇佣关系。
3. 如果雇主决定终止与雇员的雇佣关系（有或没有提前通知），雇主将根据雇员为雇主工作的年限向雇员提供 ____________ 周的退职金（例如，每服务一年支付一周的退职金）。这不适用于因下述原因立即终止的情况。
4. 雇主和雇员应讨论有理由不另行通知的立即终止情况，并在此处列出：
   ____
   ____

协议的签署

雇主和雇员在下方签署协议，以示他们理解并同意上述协议的条款。（如果有多个雇主，则每个雇主和雇员均应在下方签署协议。）

雇主

签名：____

工整书写的姓名：____

日期：____

雇员

签名：____

工整书写的姓名：____

日期：____

为家庭雇主和家庭护工提供的其他信息

家政工作和《公平劳动标准法》：
劳工部工资与工时部门 (WHD) 执行联邦劳工标准，包括联邦最低薪资、加班费、记录保存、工作场所抽吸母乳的保护以及《公平劳动标准法》(FLSA) 的童工要求。在私人家庭从事家政服务的工作者受《公平劳动标准法》的保护。 工资与工时部门为雇员和雇主提供多种资源，包括情况说明书和常见问题：https://www.dol.gov/agencies/whd/direct-care/resources。

为雇佣家庭护工的家庭雇主提供的资源：
工资与工时部门为使用家庭照护服务帮助他们履行《公平劳动标准法》规定责任的个人、家庭成员和多个家庭提供大量资源。

这些资源包含家庭照护指南，其中说明了谁必须遵《公平劳动标准法》规则，并举例说明直接雇佣家庭护工、使用家庭照护机构以及通过 Medicaid 资助的自主计划安排照护。 该指南包含对雇主家庭成员工作者和住家工作者的考虑。该指南还说明了如何遵守《公平劳动标准法》，包括如何支付最低薪资和加班费、监督工作时间以及保留适当的记录。本指南可在以下网站找到：
https://www.dol.gov/agencies/whd/direct-care/guide。

视事实和情况而定，根据本书面雇佣协议提供的额外福利可能需要雇主根据 1974 年《雇员退休所得安全法案》(ERISA) 提供一项或多项雇员福利计划（退休计划、团体健康计划和其他福祉福利计划）。雇主可以通过访问 https://www.dol.gov/agencies/ebsa/employers-and-advisers/small-business 或致电 1-866-487-2365 进一步了解《雇员退休所得安全法案》对雇员福利计划的管理和运营要求，包括报告、披露、福利申请步骤、信托和健康福利义务。

如需为雇主提供的更多雇佣合规援助资源，请访问 www.employer.gov。

为家庭护工提供的资源：
工资与工时部门为家庭护工提供资源，帮助他们确定他们是否有权获得联邦劳动保护，包括获得不低于联邦最低薪资的工资和加班费。这些资源可以在以下网址找到：
https://www.dol.gov/agencies/whd/direct-care/workers。

有关工作场所权利和工作者资源的更多信息，请访问 www.worker.gov。

